第五组答辩记录：

答辩组长：袁登华 答辩委员：袁方 张兴贵

地点：MBA207

时间：2018年12月23日

一、答辩人：于力宇

存在的问题：

1. 文献综述放在最后，没有理论支持
2. 流失率问题的创新点
3. 流失率背后的诸多因素，经济激励、非经济性激励、心理因素、制度
4. 不能用很多理论，会很杂
5. 采访不够，要做问卷调查，从不同角度看问题
6. 名词trainer不合适，可以改成教师teacher
7. 研究问题不明确，要有历史数据支撑，对于问题背后的原因进行访谈问卷调查

修改建议：

1. 要有问题表现，收集数据
2. 对相关理论进行钻研，要具体有针对性
3. 理清问题的逻辑，原因导致后果
4. 管略策略具体化，符合理论解决问题

结论：通过答辩

二、答辩人：杨甜

存在的问题：

1. 不是hj员工
2. 没有聚焦具体问题
3. 三个问题是否能够通过跨文化培训解决hj存在的问题
4. 预先设定问题为跨文化问题
5. 研究问题和提出的问题没有相关性，第三个问题和前两个问题不存在相关性
6. 培训和绩效有关，同是否离职不具有直接关系

修改建议：

1. 首先对公司做了解，找一个合适的理论指导
2. 疏通逻辑关系，使得解决方案具有说服力

结论：不通过答辩

三、答辩人：冯国俊

存在的问题：

1. 论文涉及的面太广，没有聚焦问题
2. 理论意义书写错误

修改建议：

1. 聚焦一个问题，具体到一个理论

结论：通过答辩

四、答辩人：詹念

存在的问题：

1. 论文问题不清晰
2. 论文题目过于复杂
3. 界定问题和描述问题混淆，推广和营销是两个不同的问题
4. 推广策略不能脱离消费者的感受
5. 问题分析，环境分析指的是品牌定位，但是品牌定位并不存在问题。消费者购买行为分析太大，要有针对性

修改建议：

1. 论文题目修改为：x品牌网络网络推广策略研究
2. 弄清楚问卷对象

结论：通过答辩

五、答辩人：叶汝秋

存在的问题：

1. 通过问卷不够，要在问卷基础上，回归实践导向，指导拿出一个控制流失的解决方案
2. 理论过多，要有针对性
3. 学术论文不符合规范

修改建议：

1. 研究过程中考虑政策边界，和现有政策结合
2. 按案例分析的模式进行修改

结论：通过答辩

六、答辩人：杨默

存在的问题：

1. 如果仅仅是内部公平问题，通过外部评价可以解决
2. 可实施性
3. 薪酬问题是国企的通病，对共性问题进行分析，可以对机场特性进行分析

修改建议：

1. 思路一：整个薪酬体系

思路二：对于某一类进行具体分析

2. 聚焦一类员工，例如技术类员工

结论：通过答辩

七、答辩人：刘源

存在的问题：

1. 不是在研究问题，而是开发系统，研究过于复杂
2. 开题报告没有提纲
3. 不需要对胜任力开发进行讲解
4. 题目太大众化，相关研究很多
5. 胜任力和培训之间的关系不强

修改建议：

1. 补充理论
2. 胜任力前面不用做，用别人的工具对公司信贷客户经理需求进行诊断，根据结果设置培训体系
3. 突出岗位特性，如流失率高

结论：通过答辩